



23.11.2016

480 №

23.11.2016

№ 480

Шупашкар хули

г. Чебоксары

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере телекоммуникаций, информатизации и геоинформационных технологий**

Кабинет Министров Чувашской Республики **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере телекоммуникаций, информатизации и геоинформационных технологий.

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на предоставление государственному учреждению Чувашской Республики субсидии на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Министерство информационной политики и массовых коммуникаций Чувашской Республики.

4. Настоящее постановление вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

Председатель Кабинета Министров  
Чувашской Республики — И. Моторин



УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Кабинета Министров  
Чувашской Республики  
от 23.11.2016 № 480

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственного учреждения**  
**Чувашской Республики, занятых в сфере телекоммуникаций,**  
**информатизации и геоинформационных технологий**

**I. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере телекоммуникаций, информатизации и геоинформационных технологий (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики».

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, находящегося в ведении Министерства информационной политики и массовых коммуникаций Чувашской Республики (далее соответственно – учреждение, Мининформполитики Чувашии), занятых в сфере телекоммуникаций, информатизации и геоинформационных технологий (далее – работник), за счет средств республиканского бюджета Чувашской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника учреждения не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

## II. Порядок и условия оплаты труда

### 2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов) по каждой профессиональной квалификационной группе устанавливаются в зависимости от сложности работы и уровня квалификационной подготовки в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии, поступающей в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета Чувашской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении по должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858):

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4328
	2 квалификационный уровень	4689

1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5280
	2 квалификационный уровень	5500
	3 квалификационный уровень	6600
	4 квалификационный уровень	7478
	5 квалификационный уровень	9680
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	5400
	2 квалификационный уровень	6000
	3 квалификационный уровень	6600
	4 квалификационный уровень	7200
	5 квалификационный уровень	10499
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9730
	2 квалификационный уровень	10865

2.1.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861):

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	4610
	2 квалификационный уровень	4820
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	5130
	2 квалификационный уровень	5297
	3 квалификационный уровень	5875
	4 квалификационный уровень	6080

## 2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим профессиональным группам в процентах от размера оклада (должностного оклада), установленного работнику учреждения за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

2.2.2. Работникам учреждения устанавливается выплата компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

2.2.5. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к окладу (должностному окладу), предусмотренной абзацем первым настоящего подпункта, выплачивается процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за стаж работы в указанных структурных подразделениях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (кроме руководителя учреждения) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

В трудовом договоре с работником учреждения (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

2.3.2. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры и условия установления соответствующих видов выплат стимулирующего характера приведены в подпунктах 2.3.3–2.3.6 пункта 2.3 настоящего Положения.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты надбавки устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийности, безотказной и бесперебойной работы информационных систем;
- организация и проведение мероприятий, направленных на использование информационно-коммуникационных технологий в Чувашской Республике.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующих качество выполняемых работ. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты надбавки устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующие качество выполняемых работ:

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- персональный вклад каждого работника учреждения в общие результаты деятельности, досрочное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка отчетности;
- отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководства к подготовке документов и качеству выполнения заданий;
- отсутствие обоснованных жалоб;
- отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствие случаев нарушения политики информационной безопасности;
- отсутствие случаев нарушения требований пожарной безопасности, охраны труда, санитарной гигиены.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период с учетом выполнения работником учреждения утвержденных показателей, позволяющих оценить качество его работы.

2.3.5. В стаж работы, дающий право на установление выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, включаются время работы в организациях всех форм собственности, иные периоды работы по должностям, специализация которых соответствует специализации должности, занимаемой в учреждении.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет от 10 лет – 15 процентов.

2.3.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения. Показатели и критерии оценки эффективности труда

работников учреждения, а также размер и порядок выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения при премировании:

успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения учреждения);

достижение плановых и нормативных показателей работы.

Премия по итогам работы руководителю учреждения выплачивается в соответствии с пунктом 3.7 настоящего Положения.

Премияльная выплата по итогам работы осуществляется за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера производятся как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных размерах.

2.3.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается Мининформполитики Чувашии в кратности от 1 до 5.

3.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.4. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя этого учреждения.

3.5. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы и выплат за качество выполняемых ра-

бот, предусмотренных подпунктами 2.3.3 и 2.3.4 пункта 2.3 настоящего Положения.

3.6. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются Мининформполитики Чувашии, для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

3.7. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера – премии по итогам работы с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах фонда оплаты труда работников учреждения (но не более четырех окладов (должностных окладов) в год).

Порядок и условия установления и выплаты руководителю учреждения премии по итогам работы, а также перечень показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя устанавливаются приказом Мининформполитики Чувашии.

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

4.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг (выполняемых работ), учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других лиц на условиях срочного трудового договора в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.3. Экономия средств по фонду оплаты труда работников учреждения, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Из средств фонда оплаты труда работников учреждения работникам учреждения и руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае смерти близких родственников, в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость платного лечения или приобретения дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов), и в иных случаях в размерах и на условиях, установленных коллективным договором и иным локальным нормативным актом учреждения, в пределах одного минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации на соответствующий период.



Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа Мининформполитики Чувашии.

## **V. Заключительные положения**

5.1. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) работников учреждения производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемым на основании соответствующих нормативных правовых актов Кабинета Министров Чувашской Республики.

5.2. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников учреждения размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

---